



BAN PHÁP LUẬT VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Hội thảo chuyên môn CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



Tháng 7/2024

NỘI DUNG

1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp
2. Các “điểm nóng” về chấm dứt hợp đồng lao động
3. Hoàn thiện “hồ sơ pháp lý” khi chấm dứt hợp đồng lao động để đảm bảo an toàn cho doanh nghiệp
4. Giải quyết “hiệu quả” các tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động
5. Tình huống và bài học kinh nghiệm
6. Hỏi - Đáp
7. Kết luận

1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp

1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp

Bộ Luật Lao động năm 2019

Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp

Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

Trường hợp chấm dứt HĐLĐ

Phổ biến

Hết hạn

Hai bên thỏa thuận

NLĐ đơn phương

NSDLĐ đơn phương

Sa thải

NSDLĐ cho thôi việc

HĐLĐ có thời hạn

HĐLĐ không thời hạn

Thay đổi cơ cấu, hoặc công nghệ, hoặc vì lý do kinh tế

Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN, HTX

Không phổ biến

GPLĐ hết hiệu lực

Tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm việc khác

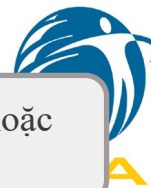
NLĐ chết, mất NLHVDS, mất tích, đã chết

NSDLĐ chết, chấm dứt hoạt động

Hoàn thành công việc

LĐ NN bị trục xuất

Thỏa thuận nội dung thử việc trong HĐLĐ mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.



2. Các “điểm nóng” về chấm dứt hợp đồng lao động

2. Các “điểm nóng” về chấm dứt hợp đồng lao động

01

NSDLĐ đơn Phương chấm dứt HĐLĐ

02

NSDLĐ cho thôi việc vì thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

03

Sa thải

01. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ

01

ĐIỀU KIỆN CĂN CỨ

Điều kiện phức tạp, nhiều tình huống chấm dứt hợp đồng lao động có thể xảy ra

→ Cần xác định rõ các căn cứ pháp lý để chấm dứt hợp đồng lao động

02

THỦ TỤC CHẤM DỨT HĐLĐ

Phải tuân thủ đúng các thủ tục chấm dứt HĐLĐ, bao gồm thông báo trước cho người lao động (tùy thuộc vào loại hợp đồng) và hoàn tất các giấy tờ liên quan.

03

QUYỀN LỢI & TRỢ CẤP CỦA NLĐ

Đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định như: lương, phụ cấp, trợ cấp thôi việc, hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trả các hồ sơ bản chính mà NSDLĐ đang giữ của NLĐ, cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ (nếu NLĐ yêu cầu),...

04

ĐỂ PHÁT SINH TRANH CHẤP

Nếu các quyền lợi của NLĐ không được đảm bảo thì dễ phát sinh tranh chấp. Nếu có tranh chấp phát sinh từ việc chấm dứt hợp đồng, cần giải quyết thông qua các kênh hợp pháp như thương lượng, hòa giải, hoặc khởi kiện ra tòa án



01. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ

05

BẢO MẬT VÀ NGHĨA VỤ HẬU CHẤM DỨT

Đảm bảo người lao động tuân thủ các điều khoản về bảo mật thông tin và không cạnh tranh (nếu có) sau khi chấm dứt hợp đồng.

06

NGHĨA VỤ BÀN GIAO

Pháp luật hiện hành không có bất cứ quy định nào về nghĩa vụ của người lao động phải bàn giao công việc trước khi nghỉ việc

=> Cần phải quy định nội dung này trong HĐLĐ hoặc Nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc thỏa ước hợp pháp khác của Công ty và NLĐ

07

CÁC TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT

Một số trường hợp chấm dứt hợp đồng đặc biệt như do người lao động bị bệnh kéo dài, do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, dịch họa hoặc những lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc,...

02. NSDLĐ cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu/công nghệ/kinh tế

01

ĐỐI TƯỢNG CHO THÔI VIỆC

Thường là nhiều người lao động nên phương án phức tạp, khó đạt được sự đồng thuận tuyệt đối

02

THỦ TỤC PHỨC TẠP

Qua nhiều bước và đòi hỏi có lộ trình trong 1 thời gian dài

03

TÂM LÝ VÀ VĂN HÓA TỔ CHỨC

Phạm vi ảnh hưởng lớn: cả NLĐ bị cho thôi việc và NLĐ được giữ ở lại

- NLĐ buộc cho thôi việc cần được thông báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Việc này phải được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật và thỏa ước lao động tập thể (nếu có). Thiếu thông tin hoặc thông báo không đúng hạn có thể gây ra sự bất mãn và tranh chấp.
- NLĐ được giữ ở lại: Cần có một chiến lược giao tiếp rõ ràng và minh bạch để giải thích lý do thay đổi và kế hoạch tương lai của tổ chức. Điều này giúp giảm bớt sự lo lắng và tạo sự tin tưởng từ cả phía nhân viên ở lại.

02. NSDLĐ cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu/công nghệ/kinh tế

04

ĐÀO TẠO & SẮP XẾP LẠI CÔNG VIỆC

- Đào tạo mất nhiều thời gian và cũng không đảm bảo được việc sau đào tạo NLĐ đáp ứng được yêu cầu công việc mới;
- Sắp xếp lại công việc khá khó vì thông thường khi phải cắt giảm nhân sự là DN đang gặp khó khăn

05

QUYỀN LỢI & TRỢ CẤP CỦA NLĐ

Đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định như: lương, phụ cấp, trợ cấp mất việc làm, hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trả các hồ sơ bản chính mà NSDLĐ đang giữ của NLĐ, cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLĐ (nếu NLĐ yêu cầu),...

06

Ễ PHÁT SINH TRANH CHẤP

Nếu các quyền lợi của NLĐ không được đảm bảo thì dễ phát sinh tranh chấp. Nếu có tranh chấp phát sinh từ việc chấm dứt hợp đồng, cần giải quyết thông qua các kênh hợp pháp như thương lượng, hòa giải, hoặc khởi kiện ra tòa án

03. SA THẢI

QUYỀN LỢI & TRỢ CẤP CỦA NLĐ

cần được đảm bảo quyền lợi của NLĐ, bao gồm các quyền lợi bằng tiền, cũng như các nghĩa vụ khác của NSDLĐ.

VĂN HÓA TỔ CHỨC

Sa thải nhân sự có thể ảnh hưởng đến văn hóa tổ chức, đặc biệt nếu không được thực hiện một cách minh bạch và công bằng. Điều này có thể dẫn đến sự suy giảm tinh thần đồng đội và sự gắn kết trong tổ chức.

01

TUÂN THỦ QUY ĐỊNH

Lý do sa thải phải đúng quy định của Luật và là các TH thanh tra lao động rất hay kiểm tra kỹ, cần lưu ý: Trình tự xử lý KLLĐ; Thẩm quyền xử lý; Nguyên tắc và thời hiệu xử lý,...

02

03

DANH TIẾNG VÀ HÌNH ẢNH CỦA CÔNG TY

Cách thức sa thải nhân sự cũng có thể ảnh hưởng đến danh tiếng và hình ảnh của công ty. Một quá trình sa thải thiếu chuyên nghiệp và nhân đạo có thể làm tổn hại đến hình ảnh của công ty trong mắt khách hàng và công chúng.

04

05

MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT

Không được sa thải nlđ trong thời gian: Nghỉ ốm đau được sự đồng ý của NSDLĐ; Đang bị tạm giữ tạm giam; NLĐ đang mang thai, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi,...

03. SA THẢI

Bộ luật Lao động năm 2019

Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;
2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;
3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;
4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Điều 122. Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

- a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
- b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;
- c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại **khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này**;
- d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.

3. Hoàn thiện “hồ sơ pháp lý” khi chấm dứt hợp đồng lao động để đảm bảo an toàn cho doanh nghiệp

Điều kiện để “hồ sơ pháp lý” về chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp

6 điều kiện

1. Lý do
(Điều 34)

2. Thủ tục

3. Thẩm quyền

4. Giải quyết quyền lợi

5. Trường hợp cấm.
Điều 37

6. Bị hạn chế
(thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ).
Điều 177

4. Giải quyết “hiệu quả” các tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động

Quy trình thông thường giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Phát sinh
tranh chấp



Thương
lượng trong
nội bộ trong
doanh nghiệp



Giải quyết tại
cơ quan nhà
nước

Thương lượng HIỆU QUẢ trong nội bộ doanh nghiệp

Input

1. NLD muốn gì?
2. NSDLĐ muốn gì?
3. Cơ sở pháp lý?
4. Rủi ro cho 2 bên nếu không hòa giải thành?
5. Quy trình đối thoại hiệu quả?
6. Giải pháp dự kiến (win – win)?

Output

Giải pháp (WIN-WIN)

Văn bản cần chốt sau thương lượng/hòa giải thành công

Tránh “lật kèo” như thế nào
(NLD lật/ hoặc NSDLĐ lật)

Các Tips của quá trình thương lượng nội bộ hiệu quả



Tốc độ

Việc đàm phán thỏa thuận nên nhanh chóng, ngắn gọn, sớm chốt vấn đề



Hợp tác

Khi đàm phán phải cho NLĐ nhìn thấy được thiện chí thực sự của NSDLĐ trong việc hòa giải



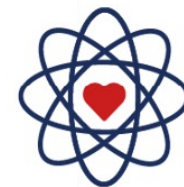
Linh hoạt

Nội dung đàm phán phải linh hoạt và tùy chỉnh theo từng tình huống diễn ra trong quá trình đàm phán



Chuyên gia

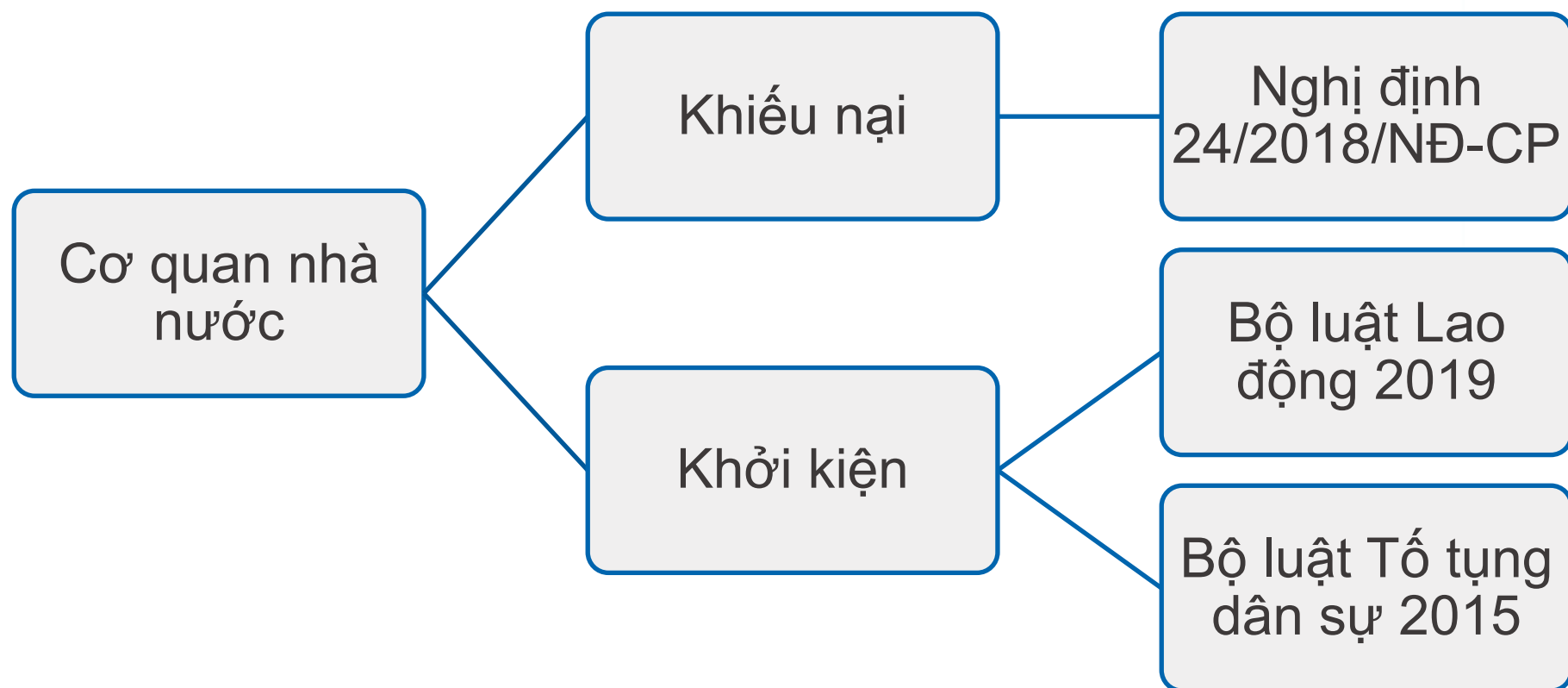
Phải thể hiện được sự hiểu biết sâu sắc của người đàm phán về các căn cứ pháp lý để NLĐ không lý luận và lật kèo



Tin cậy

Tạo sự tin cậy để đảm bảo kết quả đàm phán được giữ và NLĐ không sợ bị lật kèo thì mới ký cam kết

Giải quyết tại cơ quan nhà nước



TÌNH HUỐNG 1. SA THẢI

1. Diễn biến

Năm 2007

- NLĐ A ký HĐLĐ không xác định thời hạn với Công ty.
- Vị trí làm việc: Nhân viên mua hàng

Tháng 7/2022

Công ty phát hiện NLĐ A có hành vi nhận tiền từ nhà cung cấp; theo đó lần nhận tiền gần nhất là vào ngày 02/7/2022

Tháng 8/2022

Công ty đề nghị NLĐ sao kê tài khoản Ngân hàng từ năm 2020 để xác định số tiền NLĐ đã nhận từ nhà cung cấp là bao nhiêu

Tháng 9/2022

Công ty tổ chức họp để xác minh vụ việc; trong đó:

- Lúc đầu, NLĐ nhận là “nâng khống” giá hàng (với nhà cung cấp) và có ghi âm, nhưng NLĐ không ký biên bản họp
- Sau đó, NLĐ viết tường trình chỉ thừa nhận có “nhận tiền hoa hồng” từ nhà cung cấp
- Số tiền nhận trong khoảng thời gian từ năm 2020 đến nay là 187 triệu

Ngày 29/9/2022

Công ty ban hành Quyết định tạm đình chỉ công việc với NLĐ

2. Chứng cứ

i.

- HĐLĐ không thời hạn

ii.

- Sao kê tài khoản ngân hàng của NLD

iii.

- **Bảng ghi âm cuộc họp NLD nhận đã yêu cầu nhà cung cấp “nâng khống” giá hàng và sau đó back lại cho NLD phần chênh lệch**

iv.

- Biên bản về việc NLD nhận nâng khống giá hàng, nhưng NLD không ký

v.

- **Biên bản tường trình sự việc ngày 29/9/2022 (nhận hoa hồng, NLD ký)**

vi.

- Bảng kê hoa hồng

vii.

- QĐ tạm đình chỉ công việc

viii.

- Quy trình mua hàng 4 bước

ix.

- Nội quy lao động (điều khoản sa thải copy Điều 125 BLLĐ); đã đăng ký với Sở LĐTBXH; nhưng chưa đối thoại tại nơi làm việc

3. Vấn đề thảo luận

i. Với **các chứng cứ** trên đã đủ điều kiện để sa thải người lao động chưa?

ii. Nếu sa thải người lao động thì có **rủi ro** gì không?

iii. Có **giải pháp nào khác** tốt hơn so với việc sa thải người lao động không (để thương lượng với NLĐ)?

4. Bài học từ thực tiễn

i. Xác định chứng cứ hợp pháp

ii. Giải pháp sa thải (ưu và nhược điểm)

iii. Hoàn thiện nội quy lao động

TÌNH HUỐNG 2.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHO THÔI VIỆC VÌ HQCV KÉM

TÌNH HUỐNG 2

1. Diễn biến

- Ông Đ ký Hợp đồng lao động với Công ty M. Nội dung hợp đồng lao động thể hiện:
 - Loại hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
 - Chức danh: Chuyên viên kinh doanh thương mại Quốc tế (Công việc chủ yếu làm việc với KH thị trường quốc tế)
 - Mức lương trên HĐLĐ: 6.000.000VNĐ/tháng
 - Thu nhập tháng thực tế là 15 trđ + thưởng KPIs. Thưởng căn cứ vào mức độ hoàn thành KPIs trong tháng. KPIs được giao và đánh giá hàng tháng.
 - Ngày 01/10/2021, trong buổi họp giao ban Ông Đ thể hiện thái độ thách thức và được TBP thông báo đuổi việc và mời Ông Đ ra khỏi phòng họp. Sau đó Ông Đ có viết email cho TBP thông báo sẽ kiện Công ty nếu Công ty cho Ông Đ nghỉ việc không có căn cứ.
 - Ngày 2/10/2021, HR nhận được email của TBP yêu cầu hỗ trợ đuổi việc Ông Đ ngay với lý do không hoàn thành yêu cầu công việc và có thái độ chống đối TBP
 - Qua tìm hiểu, HR cũng nhận thấy NLĐ trong năm vừa qua làm việc không hiệu quả. Khi check sổ liệu, trong năm 2021 Ông Đ có các tháng 1, 2, 5, 6, 8, 9 không hoàn thành chỉ tiêu KPIs được giao. Theo quy chế đánh giá hiệu quả công việc của Công ty đã ban hành có quy định “ Công ty có quyền xem xét chấm dứt HĐLĐ với NLĐ có 3 tháng liên tiếp không hoàn thành chỉ tiêu KPIs”. Tuy nhiên, các kết quả đánh giá hàng tháng chưa được gửi và xác nhận bởi ông Đ, chỉ là dữ liệu do sales admin lưu trữ tính thưởng. TBP cũng không có email nhắc nhở từ trước với Ông Đ v/v chưa hoàn thành tốt KQCV
- ⇒ Nếu căn cứ vào quy định này thì Công ty chưa đủ điều kiện để đơn Phương chấm dứt HĐLĐ với Ông Đ.

1. Diễn biến

- . 6. HR cũng đã mời Ông Đ làm việc và đưa ra các điều kiện đàm phán để Ông Đ viết đơn xin nghỉ nhưng bất thành. Trong khi đó TBP kiên quyết phải đuổi việc Ông Đ bằng bất cứ giá nào.
7. Căn cứ vào thông tin từ TBP v/v Ông Đ lười, làm việc không hiệu quả, HR có nghĩ đến việc chứng minh ông Đ không đáp ứng đủ t/g làm việc để xem có thể chứng minh vi phạm NQLĐ hay không. Thời điểm này, do diễn biến phức tạp của dịch Covid 19 nên để đảm bảo sức khỏe của NLĐ, Công ty cho phép NLĐ được luân phiên làm việc ở nhà, nhưng phải đảm bảo thời gian làm việc trên máy tính tối thiểu 50% thời gian làm việc (tối thiểu 4h/ngày).

Kết quả

Dựa vào quy định này, HR đã cho IT kiểm tra thời gian làm việc trên máy tính của Ông Đ, thì phát hiện riêng trong tháng 9 hơn 7 ngày Ông Đ không có dữ liệu thời gian làm việc trên máy tính và nhiều ngày có dữ liệu làm việc dưới 2h/ngày. Trong thời gian này IT xác nhận máy tính của Ông Đ vẫn hoạt động bình thường và Ông Đ cũng chưa từng xin TBP nghỉ phép.

8. Ngày 5/10/2021, HR mời Ông Đ làm việc lần thứ 3 (các buổi làm việc đều online). Tại buổi làm việc HR đưa ra các bằng chứng về thời gian làm việc trên máy tính của Ông Đ không đảm bảo thời gian làm việc tối thiểu và Ông Đ cũng xác nhận không làm việc đủ thời gian quy định và cũng ko xin TBP nghỉ trong những ngày này => Ông Đ Vi phạm NQLĐ và Công ty có thể xử lý KLLĐ với hình thức sa thải do vi phạm quy định *“tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”*

=> Với căn cứ HR đưa ra Ông Đ xin được chủ động viết đơn xin nghỉ và nghỉ theo thời gian báo trước 45 ngày theo loại hình HĐLĐ. Và Công ty vẫn chi trả đầy đủ tiền lương Ông Đ theo HĐLĐ theo đúng phương châm nhân văn của Công ty từ trước tới nay.

2. Chứng cứ

i.

- Email giao, nhận chỉ tiêu KPIs và kết quả đánh giá KPIs hằng tháng

ii.

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn

iii.

- Quy chế đánh giá hiệu quả công việc

iv.

- Quy định chấm công, làm việc trong mùa dịch bệnh

v.

- Dữ liệu thời gian làm việc trên máy tính

3. Vấn đề thảo luận

i. Chấm dứt (cho thôi việc) trong TH này là đúng hay sai?

ii. Trách nhiệm của NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ?

iii. TH này có nên xử theo luật hay cho NLĐ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và hưởng các chế độ đầy đủ?

iv. Nếu giả định chấm dứt sai thì hậu quả đối với NSDLĐ là gì?

4. Bài học từ thực tiễn

i. Xác định lý do hợp pháp khi chấm dứt HĐLĐ (cho thôi việc) (vd: *TH này chưa có bằng chứng chứng minh NLĐ có thái độ chống đối và đủ căn cứ để chấm dứt HĐLĐ*)

ii. Vận dụng linh hoạt quy định của luật và quy định của Công ty khi xử lý chấm dứt HĐLĐ (vd: *phần quy định t/g làm việc trên máy tính được coi như kết quả chấm công*)

iii. Ưu tiên sử dụng biện pháp chấm dứt HĐLĐ đơn giản nhất để giảm thiểu rủi ro cũng như các hồ sơ kèm theo (vd: *cho NLĐ cơ hội đơn phương chấm dứt HĐLĐ tránh kiện tụng*)

TÌNH HUỐNG 3.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHO THÔI VIỆC

1. Diễn biến

- Ông Đ ký Hợp đồng lao động số 05/2020 với Công ty M. Nội dung hợp đồng lao động thể hiện:
 - + Loại hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động xác định thời hạn.
 - + Thời hạn của hợp đồng: 36 tháng (kể từ ngày 01/10/2020 đến hết ngày 30/09/2023).
 - + Chức danh: Giám đốc Nhân sự.
 - + Mức lương theo công việc hoặc chức danh: 6.365.000VNĐ/tháng, nhưng mức lương thực tế ông Đ nhận hằng tháng là 35.900.000 đồng (tính tương ứng với ngày công thực tế)
- Ngày 01/10/2020, Công ty M ban hành Quyết định số 07/2020 về việc xếp hệ số lương đối với cán bộ nhân viên. Theo đó, hệ số lương từ tháng 10/2020 của ông Đ là 44.9 (tương đương 35.900.000 đồng/tháng).
- Ngày 01/03/2021, Công ty M ban hành Phương án sử dụng lao động với lý do “hợp nhất, sáp nhập doanh nghiệp” điều chỉnh lao động của Công ty M và điều chỉnh nhân sự của 06 công ty độc lập khác (bao gồm: i) Công ty TS; ii) Công ty VB; iii) Công ty VG; iv) Công ty VQ; v) Công ty BH; vi) Công ty TT). Theo Phương án sử dụng lao động, ông Đ thuộc diện lao động “dôi dư phải chấm dứt hợp đồng” do giữ vị trí “trưởng phòng hành chính”.
- Ngày 02/03/2021, ông Đ nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 04/2021 của Tổng Giám đốc Công ty M quyết định sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ kể từ ngày 03/04/2021 theo Phương án sử dụng lao động ký ngày 01/03/2021.
- Thực tế, tại thời điểm chấm dứt với ông Đ và tại thời điểm Tòa xét xử, các doanh nghiệp vẫn hoạt động độc lập và chưa được hợp nhất, sáp nhập

2. Chứng cứ

i.

- Quyết định bổ nhiệm cán bộ, 35.9tr

ii.

- Hợp đồng lao động thời hạn 36 tháng, 6.3tr

iii.

- Quyết định về việc xếp hệ số lương đối với cán bộ nhân viên

iv.

- Phương án sử dụng lao động

v.

- Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động

vi.

- Sao kê ngân hàng (thể hiện lương thực trả hàng tháng)

3. Vấn đề thảo luận

i. Chấm dứt (**cho thôi việc**) là đúng hay sai?

ii. **Tiền lương** của NLĐ được xác định thế nào?

iii. Nếu giả định chấm dứt sai thì **hậu quả** đối với NSDLĐ là gì?

4. Bài học từ thực tiễn

i. Xác định **lý do hợp pháp** khi chấm dứt HĐLĐ (cho thôi việc)

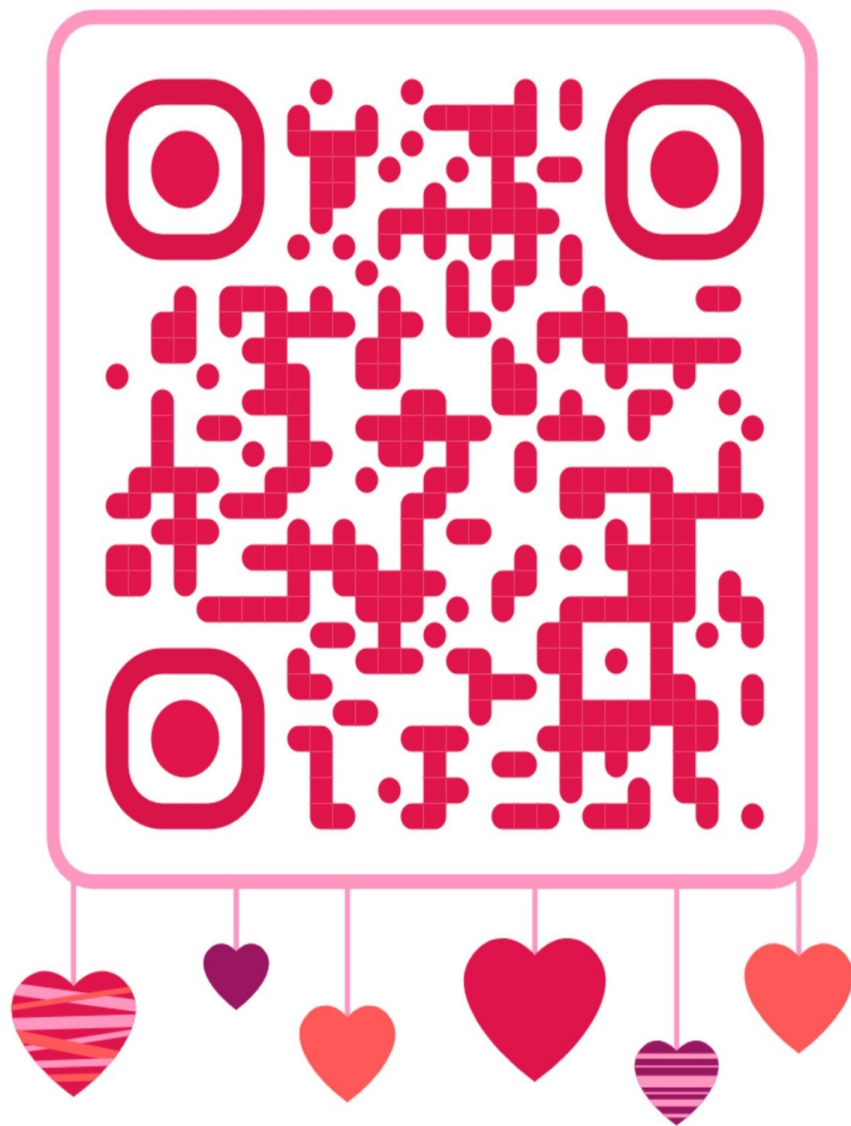
ii. Hoàn thiện **thủ tục** pháp lý hợp pháp khi chấm dứt HĐLĐ (cho thôi việc)

6. HỎI - ĐÁP



7. KẾT LUẬN - NHỮNG ĐIỂM CẦN LƯU Ý

- 1. Làm thế nào để chấm dứt HĐLĐ “an toàn”**
- 2. Làm thế nào để “thỏa thuận” thành công**
- 3. Làm thế nào để “không tranh chấp”**
- 4. Làm thế nào để “thắng” (an toàn)**
- 5. Làm thế nào để giải quyết hậu quả khi chấm dứt**



**THÂN MỜI ANH/CHỊ
CHIA SẺ CẢM NHẬN
VỀ HỘI THẢO
TẠI ĐÂY**

Thank
you